

**Struttura Semplice Servizio Ispettivo –
Segreteria Organi e Uffici Collegiali**

Responsabile: Dottor Marco Fulcheri

Telefono: 0171/450247-250-252

Fax: 0171/1865270

E-mail: ispettivo@aslcn1.it

**Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione
sull'attuazione del Codice di Comportamento
Anno 2018**

Iniziative di formazione e sensibilizzazione

Nel 2018 è proseguito il programma di formazione valoriale avviato nel 2014, con la realizzazione di **18 edizioni del corso "Anticorruzione e trasparenza: ruolo, obblighi, doveri e responsabilità dei dipendenti dell'ASL CN1"**, ciascuna della durata di 4 ore, alle quali hanno partecipato complessivamente **1096** dipendenti, di cui 217 con qualifica dirigenziale e 879 appartenenti al comparto. Dal 2014 ad oggi sono stati, pertanto, formati in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione un totale di **3183** operatori dei quali, la stragrande maggioranza, dipendenti ed alcuni dei professionisti convenzionati.

Sempre al fine della diffusione della cultura della integrità, legalità e trasparenza, nei suddetti corsi, si è continuato a distribuire ai partecipanti il **Codice di comportamento "LeAli"** (libretto realizzato mediante l'adesione, nel 2015, alla campagna di valorizzazione dei codici di comportamento delle aziende sanitarie promossa da "Libera" del "Gruppo Abele"), integrandolo con gli aggiornamenti approvati con la deliberazione n. 28 del 31 gennaio 2017. Libretto che è stato anche costantemente consegnato, dalla SCI Gestione Risorse Umane a tutti i neoassunti, sia ai dipendenti che al personale specialistico ambulatoriale convenzionato.

Si precisa che pur avendo ricevuto alcune proposte di integrazione durante le consultazioni del PTPCT e avendo maturato la convinzione di dover apportare piccole modifiche, questa Amministrazione ha ritenuto corretto seguire le indicazioni dell'ANAC, contenute nell'aggiornamento 2018 al PNA e non avviare il processo di revisione del CdC in quanto nei primi mesi del 2019 l'Autorità Anticorruzione provvederà a emanare delle Linee guida per approfondire e adeguare i Codici di Comportamento.

Inoltre, è stato effettuato **un corso anticorruzione nello specifico settore degli appalti**, dal titolo "La Corruzione e sua prevenzione negli appalti", al quale hanno partecipato **45** dipendenti. Il dettaglio dei partecipanti è pubblicato sulla intranet e sul sito internet aziendale nella sezione "Anticorruzione" - "Formazione".

Ancora allo scopo della promozione dell'etica e della legalità, il 21 marzo 2018, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Direttore Generale sono intervenuti a Saluzzo alla XXIII Giornata della Memoria e dell'Impegno in ricordo delle vittime innocenti delle mafie, organizzata dall'Associazione "Libera".

Mentre tra le iniziative di sensibilizzazione dirette a promuovere il coinvolgimento e la partecipazione del personale operante in Azienda, si è pubblicato sia sulla intranet aziendale che sul sito ufficiale l'analisi delle risposte al questionario della percezione della corruzione proposto a fine 2017 ai dipendenti e al personale convenzionato che aveva raccolto 1287 adesioni.

Inoltre, la Struttura anticorruzione è intervenuta il 18 aprile 2018 al convegno organizzato dal Comitato Unico di Garanzia "Open Week - Sessismo, patologie e discriminazioni di genere nell'Azienda Pubblica" proponendo una azione positiva per le pari opportunità.

Nell'area intranet dedicata all'anticorruzione, in particolare nella sezione riservata alle NEWS, si è dato risalto alla possibilità dei dipendenti di iscriversi all'Albo Nazionale obbligatorio dei componenti delle Commissioni giudicatrici, istituito presso l'ANAC, ai sensi dell'art.78 del D. Lgs. 50/2016, provvedendo alla pubblicazione delle Linee guida n. 5/2018 dell'ANAC, dei documenti che le hanno via via aggiornate e completate, e inserendo inoltre note di chiarimento sulle facilitazioni che l'Azienda ha inteso porre agli aspiranti Commissari.

Monitoraggio sull'attuazione del Codice di comportamento

Ai fini del monitoraggio sull'attuazione del Codice di comportamento, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari ha provveduto a trasmettere al RPC il report annuale contenente i dati sulle violazioni disciplinari contestate al personale dipendente.

Dalla suddetta documentazione, con riferimento al periodo 01/11/2017 – 31/10/2018, emerge quanto segue:

Segnalazioni ricevute dall'UPD nel periodo 01/11/2017 – 31/10/2018	5
archiviazioni disposte all'esito del procedimento disciplinare:	//
sanzioni applicate all'esito del procedimento disciplinare: 1 rimprovero scritto; 3 sospensioni rispettivamente a 3, 5 e 10 gg.; 1 licenziamento senza preavviso.	5
procedimenti sospesi ex art. 55 ter del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.	//
procedimenti in corso di istruttoria al 31/10/2018	//
pratiche trasmesse per competenza ai Direttori di struttura	//

Procedimenti disciplinari

Nel 2018 si registra una sostanziale invarianza dei numeri delle segnalazioni di illeciti disciplinari ricevute dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) nei confronti del **personale dipendente** rispetto agli ultimi anni: infatti le segnalazioni arrivano a 5, come nel 2016, contro le 7 del 2017, quando nel 2015 erano 6, quindi si mantiene la distanza dal picco delle 18 segnalazioni del 2014.

*** **

Sempre ai fini del monitoraggio, come negli anni precedenti, è stata inviata ai Responsabili una scheda che i medesimi hanno provveduto a compilare e restituire al RPC, nella quale viene individuato un indicatore con riferimento a ciascun articolo del Codice di comportamento (es. numero di dichiarazioni di astensione presentate dai dipendenti della struttura), che assolve alla duplice funzione di fornire dati utili a valutare l'efficace attuazione del Codice di comportamento nelle Strutture e di sensibilizzare i Responsabili e dipendenti sugli obblighi previsti dalle disposizioni oggetto di rilevazione.

Si riportano, di seguito, gli esiti del suddetto monitoraggio, riferiti al periodo 01/10/2017 – 30/09/2018:

Monitoraggio attuazione codice di comportamento	2018
Dichiarazioni scritte di avvenuta restituzione/rifiuto di regali o altre utilità (art. 4 Cod. Comp.)	0
Comunicazioni di adesione o appartenenza ad associazioni/organizzazioni i cui ambiti di interesse possono interferire con l'attività (art. 5 Cod. Comp.)	4
Comunicazioni interessi finanziari e conflitto di interesse all'atto dell'assegnazione all'ufficio (art. 6 Cod. Comp.)	17
Dichiarazioni di astensione per potenziale conflitto di interessi (art. 7 Cod. Comp.)	3
Segnalazioni di situazioni di illecito da parte di dipendenti della struttura (art. 8 Cod. Comp.)	0
Irregolarità rilevate all'esito del monitoraggio sulle timbrature fuori sede e sulle omesse timbrature (art. 11 Cod. Comp.)	6
Elogi da parte di utenti esterni o interni	243
Segnalazioni/reclami da parte di utenti che lamentano un inadeguato comportamento in servizio nei confronti del personale dipendente o convenzionato	50
Segnalazioni al RPC tramite il canale dedicato al whistleblowing	1

La quasi totalità dei Responsabili di struttura ha dichiarato, nell'ambito della relazione annuale e/o della apposita scheda di monitoraggio, di aver assunto delle iniziative per continuare a sensibilizzare e informare il personale sull'importanza dei doveri comportamentali previsti dal Codice e, in particolare, sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e sugli adempimenti conseguenti.

Inoltre, molti Responsabili di struttura, oltre ad aver apprezzato ed espresso pareri favorevoli in riferimento all'attività di formazione realizzata finora, in Azienda, hanno proposto che nelle attività formative si dedichi spazio al miglioramento del rapporto non solo con l'utenza ma anche tra dipendenti, e hanno infine, suggerito di organizzare corsi di approfondimento riferiti a specifici settori/attività potenzialmente esposti al fenomeno della corruzione.

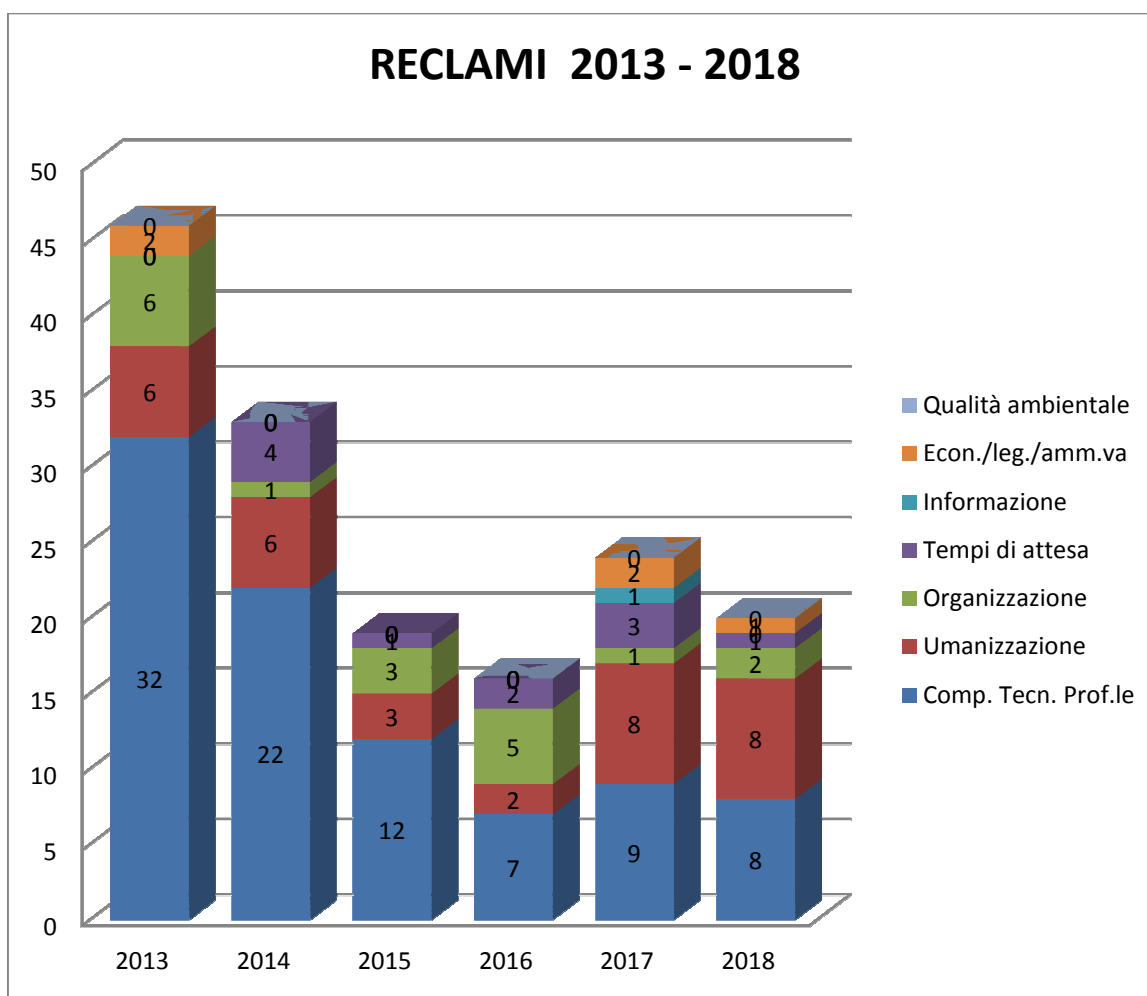
Dalle relazioni annuali e/o dalla scheda di monitoraggio del comportamento dei dipendenti è emerso ancora che si è posta una maggiore attenzione da parte di alcuni Direttori alla corretta comunicazione delle attività extraistituzionali.

*** **

Si ritiene, inoltre, utile riportare i dati e le elaborazioni che rappresentano l'andamento dei reclami dei cittadini utenti nel periodo 2013-2018.

Reclami dei cittadini-utenti

La ricezione e gestione dei reclami da parte dei cittadini e utenti è curata dall'URP attraverso una procedura che consente di optare tra diverse modalità di presentazione (verbale, presentata rivolgendosi direttamente agli sportelli o telefonicamente, a mezzo posta, fax e-mail). A decorrere dal 2014, l'URP è anche competente a ricevere segnalazioni di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi in attuazione a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione. L'analisi dei dati disponibili alla data del 31 dicembre 2015 evidenzia una netta flessione dei reclami presentati all'URP che sono passati dai 46 del 2013, ai 33 del 2014, per poi ridursi ulteriormente nel 2015 e nel 2016, anni di contrazioni significative, con soli 19 reclami e 16 reclami nel 2016. Nel 2017 vi era stato un lieve innalzamento a 24 reclami. Mentre nel 2018 sono calati a 20. Nel sotto riportato istogramma vengono rappresentati i reclami pervenuti negli ultimi sei anni suddivisi in base alla categoria della classificazione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico.



**IL RESPONSABILE
DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
Dottor Marco FULCHERI
*f.to in originale***